

Comme vous le savez, la direction souhaite faire table rase des systèmes de rémunération actuels et mettre en œuvre un nouveau « Reward Model » qui supprime les « barèmes maison » dont la progression s'établit actuellement en partie sur « l'ancienneté et l'expérience » acquises dans la Banque.

Des négociations ont été menées avec les représentants du personnel et le 7 décembre dernier un projet définitif de ce qui devrait être la politique salariale future de la Banque pour son personnel a été arrêté par la direction.

Ce projet est en soi une révolution par rapport à ce qui se pratique dans les autres banques en Belgique.

Le SETCa-BBTK a participé à la négociation. Cela a permis de faire évoluer positivement certains éléments de ce dossier « crucial » pour l'avenir des conditions de travail et de rémunération de l'ensemble du personnel de la Banque.

La direction voulait que les organisations syndicales donnent leur réponse par rapport à ce projet pour le 21 décembre.

Vu la complexité de ce dossier, ce timing n'est pas réaliste. Nous avons donc informé la direction que pour nous, vu les enjeux, le personnel doit avoir le temps de la réflexion afin de pouvoir se prononcer en connaissance de cause.

Car après une première analyse, plusieurs éléments majeurs de ce nouveau système doivent être dûment compris et acceptés par le personnel, à savoir :

- qu'il n'y aura plus qu'un seul système salarial pour tout le personnel employé et cadre. Positif concernant le principe mais qui en pratique génèrera des progressions salariales individuelles pénalisant les carrières longues dans l'entreprise
- qu'une progression automatique des salaires, telle que prévue dans les « barèmes maison », n'existera plus
- qu'à terme, seul subsistera une référence à un salaire minimum prévu au niveau sectoriel
- qu'à l'avenir chaque fonction sera évaluée sur base d'un « mid point » salarial qui correspond à un « benchmark » qui équivaut au salaire moyen d'une fonction équivalente sur le marché. Mais rien n'est prévu au niveau de la CCT concernant le contrôle et l'aval du « benchmark » par les représentants du personnel
- que l'ensemble des augmentations salariales futures, même si elles seront toujours liées à un pourcentage de la masse salariale future, seront limitées à 0,75% pour les employés (≠ 0,99%) et à 1,1% pour les cadres (≠ 1,53%)
- que la rémunération variable pourra correspondre à des montants plus importants mais ne pourra être théoriquement distribuée qu'à 1/5 de la population

En outre, les promotions pour changements de catégories seront intégrées dans cette marge. Marge salariale qui, de facto, va se réduire d'année en année.

Ce système, qui se veut moderne, peut avoir un effet positif pour certaines catégories de travailleurs.

Il booste effectivement plus rapidement le salaire des nouveaux travailleurs, mais avec en contrepartie une stagnation des salaires pour les travailleurs ayant une ancienneté plus conséquente.

A côté du nouveau projet salarial « Reward Model », d'autres modifications de certains avantages salariaux du personnel sont prévus et notamment :

- un nouveau système d'assurance groupe « Defined Contribution » beaucoup moins favorable pour les nouveaux engagés et identique à Belfius Insurance. L'autre inconvénient est sans conteste la suppression des contributions personnelles des travailleurs, ce qui permet à l'employeur de faire davantage ce qu'il souhaite. Rien ne devrait donc changer pour le personnel en place, dicit la direction... mais nous aimerions des garanties sur le sujet car nous avons déjà connu de mauvaises expériences par le passé
- le découplage de l'évolution de la gratification à celle du salaire (hors indexation)
- un gel du montant des primes historiques (plus d'indexation)
- la suppression de la prime de 40 ans d'ancienneté et suppression de toutes les primes d'ancienneté pour les nouveaux engagés
- un octroi de frais forfaitaires propres à l'employeur
- un accès plus souple au statut cadre pour les employés
- un système de bonus salarial revu mais qui nous laisse perplexes vu le niveau des résultats à atteindre par la Banque pour qu'il soit activé

Au niveau de vos délégués SETCa-BBTK, il nous semblait utile de vous donner nos premières réflexions sur ce nouveau projet salarial afin que vous puissiez prendre la mesure des changements qui seront opérés avec l'implémentation de ce nouveau « Reward Model ».

Globalement, il s'agit d'un nouveau plan d'économies à charge du personnel (employés et cadres).

Cependant, il ne nous appartient pas de décider à votre place car il s'agit de votre emploi, de votre pouvoir d'achat et de votre avenir au sein de la Banque.

Nous savons que nos collègues de la CNE-LBC consultent depuis jeudi dernier. Au SETCa-BBTK nous estimons qu'il faut se donner un peu de temps.

C'est pourquoi nous avons informé la direction que nous consulterons le personnel également, mais dans la semaine du 7 janvier 2019.